



**Preguntas Frecuentes**

## I. ¿Cuál es el alcance de los protocolos de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo?

Este Procedimiento se aplicará a todos y todas los trabajadores y trabajadoras de la empresa ELECTRORAM TELECOMUNICACIONES LTDA., sin exclusión alguna. También se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica

## II. ¿A qué se refiere Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el trabajo?

**Acoso Sexual:** Es aquella conducta en que una persona realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Ejemplo: Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios, entre otros.

**Acoso Laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores en contra de otro u otros trabajadores por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada y que tenga como resultado para él o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amanece o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Ejemplo: Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona, entre otros.

**Violencia en el trabajo ejercidas por terceros a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Ejemplo: Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas o su potencial muerte, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas que realizan ahí su trabajo, entre otros.

### **III. ¿ Cuáles son las obligaciones del empleador con respecto a la ley Karin?**

- a. Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por la razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- b. Informar sobre los mecanismos para denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- c. Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- d. Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- e. Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- f. Monitorear y cumplimiento del Protocolo de Prevención del Acoso Laboral Sexual y Violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.
- g. Informar a la persona denunciante el derecho que le asiste para presentar la denuncia ante el empleador o la Dirección del Trabajo, derivándola a esta última cuando la persona manifieste esa voluntad

### **IV. ¿ Que obligación tiene la persona designada para la investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo?**

Desarrollar las gestiones de investigación respetando las directrices del procedimiento de investigación acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género

### **V. ¿Cuánto tiempo se demora la investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo?**

La investigación debe:

- a. Iniciar en el plazo de 3 días desde recibida la denuncia
- b. Debe concluirse en un plazo de 30 días